

旭イノボックス株式会社
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成31年4月1日 ～ 平成38年3月31日 7年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標 : 従業員の所定外労働時間を削減し総労働時間の短縮を図る。

<取組内容>

- 平成31年 4月～ 労働時間管理に関する管理者への啓蒙。
残業が基準時間を超える場合、要因分析及び向こう
3か月間の残業計画を作成報告し、残業削減に取り組む。

目標 : 従業員へ育児・介護休業法に基づく育児休業制度や雇用保険法に基づく育児休業給付等の諸制度の周知を行い、利用促進を行う。

<取組内容>

- 平成31年 4月～ 社内の掲示板システムへ制度内容をアップし、メール配信等で定期的な周知活動を行う。

旭イノボックス株式会社
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のよう
に行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成31年4月1日 ～ 平成38年3月31日 7年間

2. 当社の課題

- (1) 女性の技術者の応募者が少なく、女性の技術者が少ない。
- (2) 女性社員の採用・配属が事務職に偏っている。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標 : 技術系の女性の応募者を応募総数の20%まで増加させる。

<取組内容>

- 平成31年 4月～ 女性の技術者の応募を増やすため、大学・高専での学
生向け広報に女性に特化した内容を盛り込む。
- 平成31年10月～ 女性技術者の定着における課題を抽出し、取組内容を
検討。
- 平成31年11月～ 女性社員の採用・配属先に関する社内検討会を設置し、
見直しを行いつつ継続実施。

旭イノボックス株式会社
女性の活躍に関する情報公表（2018年度）

2018年11月現在

公表項目①

採用における「採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）」

	男 性	女 性
正社員	78%	22%
準社員	—	—
全 体	78%	22%

公表項目②

採用における「労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）」

	女 性
正社員	5%
準社員	48%
全 体	12%